

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi *Job Satisfaction* (Studi pada Anggota Biro Logistik Polda DIY)

Ika Dilla Astuti¹, Anna Partina², Bunga Alfausta Amallia^{3,*}

^{1,2,3}**Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia**

^{*}*Corresponding author:* bungaalfaustaamallia@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling krusial dalam keberhasilan organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *job demands* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada anggota Biro Logistik Polda DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Nonprobability Sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode *sampling* jenuh dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Biro Logistik Polda DIY yang berjumlah 70 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi *Process Macro Hayes* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*, sedangkan *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Selanjutnya, baik *work life balance* maupun *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, *job satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Namun, *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *work life balance* maupun *job demands* terhadap *work engagement*.

Kata kunci: *Work Life Balance, Job Demands, Job Satisfaction, Work Engagement*.

Abstract

Human resources are the most crucial element in organizational success. This study aims to analyze the influence of work-life balance and job demands on work engagement, mediated by job satisfaction, among members of the Yogyakarta Regional Police Logistics Bureau. The sampling technique used in this study was the Nonprobability Sampling technique. The method used was the saturated sampling method where the sample in this study were all members of the DIY Regional Police Logistics Bureau totaling 70 people. The data analysis method used was the Hayes Macro Process regression with the help of the IBM SPSS Statistics 26 program. The results showed that work life balance had a negative and insignificant effect on job satisfaction, while job demands had a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, both work life balance and job demands had a positive and significant effect on work engagement. In addition, job satisfaction also had a positive and significant effect on work engagement. However, job satisfaction did not mediate the effect of work life balance or job demands on work engagement.

Keywords: *Work Life Balance, Job Demands, Job Satisfaction, Work Engagement*.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Nurendra, 2016). Oleh sebab itu, organisasi perlu memastikan bahwa para anggotanya mampu memberikan kontribusi terbaik dengan cara meningkatkan motivasi, dedikasi, dan keterlibatan kerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi negara yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 5 ayat (1), yang menyebutkan bahwa Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri. Sebagai institusi yang berorientasi pada pelayanan publik, kepolisian dituntut bekerja secara profesional, disiplin, serta menjunjung tinggi etika pelayanan dalam setiap tugasnya.

Biro Logistik Polda DIY memiliki peranan penting dan strategis. Biro ini bertugas mengelola berbagai kebutuhan logistik, mulai dari pengadaan, pemeliharaan, hingga distribusi perlengkapan dan sarana operasional kepolisian. Kompleksitas pekerjaan yang diemban menuntut efisiensi, ketepatan, serta tanggung jawab tinggi dari setiap anggota. Hal ini mengakibatkan tingginya intensitas kerja dan tekanan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja anggota. Oleh karena itu, keterlibatan kerja (*work engagement*) anggota Biro Logistik menjadi faktor penting untuk menjamin keberlangsungan operasional kepolisian yang optimal.

Menurut Schaufeli dkk. (2006) *work engagement* merupakan kondisi positif yang ditandai oleh *vigor* (semangat dan energi tinggi), *dedication* (dedikasi dan rasa memiliki terhadap pekerjaan), serta *absorption* (keterlibatan penuh dalam pekerjaan). Anggota yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, serta mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Namun, keterikatan kerja ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya *work life balance* dan *job demands*, dengan *job satisfaction* sebagai salah satu faktor penguat.

Work life balance didefinisikan sebagai keseimbangan individu dalam menjalankan perannya di kehidupan kerja dan non-kerja (Greenhaus dkk., 2003). Dalam lingkungan kepolisian yang penuh tekanan, *work life balance* menjadi krusial karena dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memperkuat keterlibatan kerja. Sejumlah penelitian menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *work engagement* (Larasati dkk., 2019; Delecta, 2011). Namun, penelitian lain melaporkan hasil berbeda bahwa *work life balance* tidak selalu berdampak signifikan terhadap *job satisfaction* dan *work engagement* (Alianto & Anindita, 2018; Ganaphati, 2016). Perbedaan temuan ini menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut.

Selain *work life balance*, faktor lain yang memengaruhi *work engagement* adalah *job demands* atau tuntutan pekerjaan. *Job demands* mencakup beban kerja, tekanan waktu, serta tuntutan mental dan emosional yang dihadapi anggota dalam melaksanakan tugas. Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *job demands* dapat menjadi sumber stres jika tidak dikelola dengan baik, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Penelitian Nugraha dkk. (2018) menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional, menurunkan kepuasan kerja, bahkan memicu *burnout*. Hasil serupa ditemukan oleh Ismail dkk. (2025) dan Jacobs dkk. (2013) yang menyatakan *job demands* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Namun, penelitian lain menemukan hal sebaliknya. Fuadi & Hidayah (2024) menyatakan bahwa peningkatan *job demands* justru dapat meningkatkan *job satisfaction* jika didukung dengan sumber daya kerja yang memadai.

Demikian pula, Palupi (2015) dan Astisya & Hadi (2021) menyatakan *job demands* dapat meningkatkan *work engagement* karena dipersepsikan sebagai tantangan positif. Perbedaan hasil penelitian ini kembali menegaskan adanya *research gap* yang perlu dikaji.

Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika individu merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi melalui pekerjaan yang dijalani. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan *work engagement*, di mana individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan aktif dalam melaksanakan tugas (Prawira dkk. 2022.; Irawanto dkk., 2021). Bahkan, beberapa penelitian menegaskan bahwa *job satisfaction* dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance*, *job demands*, dan *work engagement* (Rahmadina & Setyaningrum, 2023; Prawira dkk. 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh *work life balance* dan *job demands* terhadap *work engagement*, baik secara langsung maupun melalui *job satisfaction*. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut belum konsisten, sehingga penting untuk dilakukan pengujian kembali dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada anggota Biro Logistik Polda DIY yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat *job demands* tinggi dan kebutuhan *work life balance* yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *job demands* secara langsung pada *job satisfaction* dan *work engagement*, serta menguji pengaruh *job satisfaction* sebagai mediasi pengaruh *work life balance* pada *work engagement* dan *work engagement* pada *job demands*. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen SDM, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi institusi kepolisian dalam meningkatkan kinerja dan keterlibatan kerja anggotanya.

TINJAUAN LITERATUR

Work Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004) *work engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Bakker dkk. (2014) memberikan definisi *work engagement* yaitu sebagai pemenuhan yang dapat menghindarkan seseorang mengalami kehampaan sehingga menciptakan perasaan serta jiwa yang kosong dalam diri seseorang seperti kehabisan tenaga. *Work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun dari sifat pribadi individu (Bakker & Demerouti, 2008). Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.
2. Umpan balik atas kinerja.
3. Variasi tugas atau pekerjaan yang beragam.
4. Otonomi atau kebebasan dalam menjalankan pekerjaan.
5. Kesempatan untuk belajar dan berkembang

Work Life Balance

Greenhaus et al. (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana pribadi individu puas secara bersamaan mengabungkan perannya dalam kehidupan pekerjaan dan diluar pekerjaannya. Menurut Delecta, (2011) *work life balance* adalah kemampuan pribadi dari individu untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan dan keluarga beserta tanggung jawab tambahan selain pekerjaan maupun aktivitas lainnya. Dapat disimpulkan bahwa penting bagi setiap individu untuk mengembangkan kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan,

keluarga, dan kehidupan pribadi demi mencapai *work life balance*. Menurut Utami & Yuniarti, (2010) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

1. Nilai kenyamanan (*comfort value*)
2. Nilai keagamaan (*religious value*)
3. Nilai pencapaian (*achievement value*)

Job Demands

Job demands atau tuntutan pekerjaan mengacu pada beberapa aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang menuntut kemampuan dan usaha baik psikologis dan/atau fisik secara simultan sehingga diidentifikasi dengan beban biaya fisik dan/atau psikologis tertentu (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan kerja atau *job demands* adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu (Astisya & Hadi, 2021). Menurut Putra, (2010) ada beberapa faktor dari *job demands* yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Penjadwalan kerja (*work scheduling*)
2. Beban kerja dan kecepatan kerja (*work load* dan *work pace*)
3. Konten pekerjaan (*job content*)
4. Pengendalian pekerjaan (*job control*)

Job Satisfaction

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting dan ditentukan oleh sejauh mana hasil memenuhi atau melebihi harapan (Luthans, 2011). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan afektif (perspektif perasaan) positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, yang berasal dari evaluasi terhadap pengalaman kerja dan mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka (Zhu, 2012). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong mengapa seseorang mau bekerja, jika seorang karyawan telah memperoleh kepuasan dari pekerjaannya maka ia akan merasa senang untuk bekerja. Kepuasan kerja yang diperoleh individu saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi (Siagian & Khair, 2018). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, yang tercermin melalui semangat, disiplin, dan prestasi kerja (Mangkunegara, 2011). Menurut Anifah, (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Gaji (*salary*)
2. Pengembangan karir (*career development*)
3. Penilaian kinerja (*performance assessment*)

Hubungan Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction

Greenhaus et al. (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya. *Work life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sambil tetap berkomitmen pada keluarga dan melakuakn pekerjaannya (Delecta, 2011). Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramana & Putra (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Individu yang tidak merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan

yang berlebihan lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika individu merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dan lebih berkontribusi pada keterlibatan kerjanya. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*

Schaufeli & Bakker, (2004) mengatakan meskipun tidak selalu *job demands* dipandang sebagai sesuatu yang negatif, tetapi bisa berubah menjadi stressor pekerjaan ketika memenuhi *demands* mereka dimana membutuhkan usaha tinggi dan karena terkait dengan biaya tinggi dimana menimbulkan tanggapan negatif seperti depresi, kecemasan, atau *burnout*. *Job demands* dianggap bisa merusak kepuasan. Individu mendapatkan tugas berlebihan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Tuntutan tugas, tekanan emosional dan pemikiran yang berlebihan akan menimbulkan ketidakpuasan (Nugraha dkk. 2018). Dengan kata lain *job demands* negatif dalam mempengaruhi kepuasan atau tingginya *job demands* akan meningkatkan ketidakpuasan. Penelitian sebelumnya juga memperlihatkan pengaruh *job demands* pada *job satisfaction* (Fuadi & Hidayah, 2024). Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job demands* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

Work life balance merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sambil tetap berkomitmen pada keluarga dan melakukan pekerjaannya (Delecta, 2011). *Work life balance* memberikan individu dengan energi dan sikap bekerja positif, yang secara intrinsik dapat memotivasi dan memberi energi kepada individu untuk terlibat dalam pekerjaan mereka (Nissinen dkk. 2022). Individu yang memiliki *work life balance* akan mendorong *work engagement* dan menambah kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan mereka dengan lebih maksimal. *Work life balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif seorang individu sehingga ketika ada keseimbangan itu individu dapat efektif dalam bekerja (Jaharuddin & Zainol, 2019). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* oleh Larasati dkk. (2019), Saraswati (2024), dan Prieska (2021). Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

Setiap individu dengan *job demands* yang tinggi merasa kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi dalam bekerja maka akan berdampak menurunkan tingkat *work engagement*. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahari & Kaliannan, (2023) di sektor pemerintahan, ketika sumber daya pekerjaan (seperti dukungan sosial, otonomi, dan *feedback*) tidak memadai, pengaruh negatif *job demands* terhadap *work engagement* menjadi lebih kuat. Terikatnya seorang individu pada suatu organisasi atau pekerjaan berawal dari rasa puas yang mereka dapatkan

selama bekerja. *Job demands* merupakan hal penting yang dapat memprediksi *work engagement* seseorang pada suatu organisasi (Guglielmi dkk. 2016). Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Job Satisfaction* Terhadap *Work Engagement*

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, bisa diikuti dengan peningkatan keterikatan individu terhadap pekerjaan (Prawira dkk. 2022). *Job satisfaction* merupakan salah satu cara organisasi berkomunikasi dengan anggotanya, dan juga menjadi peluang pertumbuhan profesional menghasilkan *work engagement* (Irawanto et al., 2021). Kurniawan (2019) menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. *Job satisfaction* penting dalam meningkatkan *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Prawira et al. 2022; Kurniawan 2019; Arinda et al. 2022) Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Ketika individu mendapatkan kesempatan untuk mengelola kehidupan pribadinya secara positif akan meningkatkan produktivitas *engagement* individu tersebut (Larasati dkk. 2019). Ketika individu memiliki *work life balance* yang baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh pengurangan stres dan peningkatan kualitas hidup, yang berkontribusi pada perasaan positif terhadap pekerjaan. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung terlibat secara aktif dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan (Pramana & Putra, 2022). Sederhananya, *work life balance* yang baik akan meningkatkan *job satisfaction* dan dengan meningkatnya *job satisfaction* maka akan meningkatkan *work engagement* pada individu. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

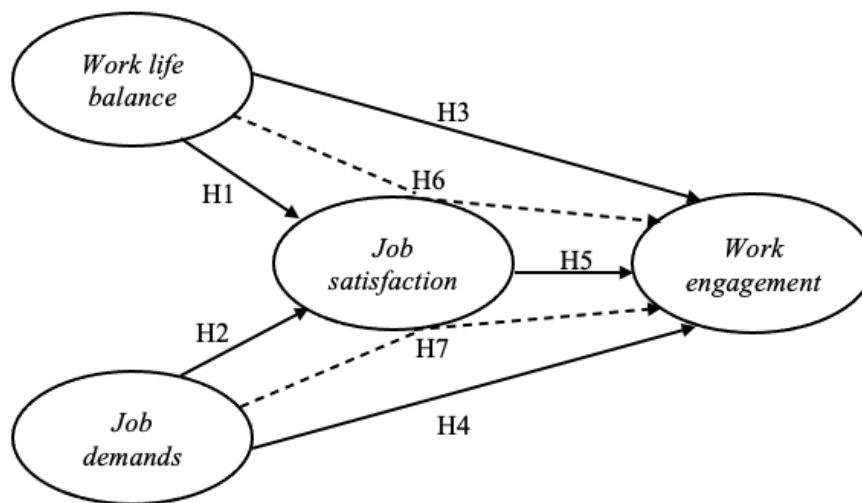
H6: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hubungan *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Tuntutan kerja yang tinggi membutuhkan usaha tinggi untuk dapat melaksanakannya dengan baik. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut dapat memunculkan kekhawatiran, depresi dan kecemasan yang merepresentasikan ketidaknyamanan atau ketidakpuasan (Ryan & Deci, 2020). Ketidaknyamanan akan semakin tinggi jika tuntutan tugas melebihi tugas pokok pada jabatan yang diemban oleh individu. Individu tidak puas karena merasa dimanfaatkan dengan tugas-tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya (Nugraha dkk. 2018).

Ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu akan membuat individu bermalas-malasan, tidak aktif dan tidak mau tahu dengan yang terjadi di sekitarnya. Individu yang tidak puas hanya bekerja sesuai batas standar minimal yang menjadi tanggung jawabnya sehingga keterlibatan kerjanya menjadi rendah. Sebaliknya, individu yang senang, puas, bahagia dan menyukai tuntutan tugasnya akan sigap untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi (Syailendra, 2017). Sederhananya, *job demands* yang tinggi akan menurunkan *job satisfaction* dan dengan turunnya *job satisfaction* maka *work engagement* menjadi rendah. Oleh karena itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pada Anggota Biro Logistik Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.



Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Survei dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data dari kondisi alami di lokasi penelitian (Sugiyono, 2024). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh anggota Biro Logistik Polda DIY. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Biro Logistik Polda DIY sebanyak 70 orang. Sampel diambil menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel terdiri dari 52 polisi dan 18 PNS Polri. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Kuesioner memuat variabel *work life balance*, *job demands*, *job satisfaction*, dan *work engagement* (Sugiyono, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu berupa penyajian data yang menggambarkan perhitungan dalam mendeskripsikan data dan melakukan uji hipotesis dengan program *SPSS Statistic 26* mengenai pengaruh *work life balance* & *job demands* terhadap *work engagement* yang dimediasi *job satisfaction* pada anggota Biro Logistik Polda DIY. Adapun penyajian data dan analisis ini dilakukan berdasarkan data yang terkumpul dari penyebaran kuesioner

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki Laki	49	70%
	Perempuan	21	30%
	Total	70	100%
Usia	21- 30 Tahun	14	20%
	31- 40 Tahun	16	22,9%
	41- 50 Tahun	29	41,4%
	>51 Tahun	11	15,7%
	Total	70	100%
Golongan Pekerjaan	POLRI	52	74,3%
	PNS POLRI	18	25,7%
	Total	70	100%
Gaji Pokok	Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000	25	35,7%
	Rp. 4.000.000 – Rp. 6.000.000	42	60%
	> Rp. 6.000.000	3	4,3%
	Total	70	100%
Status Pernikahan	Belum Menikah	8	11,4%
	Sudah Menikah	62	88,6%
	Total	70	100%

Keterangan: Data yang terkumpul dari penyebaran kuisioner

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel, karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 49 orang (70%) dan perempuan 21 orang (30%). Usia responden terbanyak berada pada rentang 41-50 tahun sebanyak 29 orang (41,4%). Dari segi golongan, mayoritas responden adalah anggota POLRI sebanyak 52 orang (74,3%), sedangkan anggota PNS POLRI berjumlah 18 orang (25,7%). Karakteristik responden berdasarkan besaran gaji didominasi oleh kelompok dengan penghasilan Rp. 4.000.000 – Rp. 6.000.000 sebanyak 42 orang (60%). Selain itu, berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah berjumlah 61 orang (88,6%) dan yang belum menikah sebanyak 9 orang (11,4%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel penelitian, yaitu *work life balance* (X1), *job demands* (X2), *work engagement* (Y), dan *job satisfaction* (Z), memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel (0,235). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji reliabilitas instrumen penelitian di dalam kuesioner dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	X1.1	0,469	0,235	0,727	Valid dan reliabel
	X1.2	0,624			
	X1.3	0,590			
	X1.4	0,752			
	X1.5	0,629			
	X1.6	0,523			
	X1.7	0,704			
	X1.8	0,351			
<i>Job Demands</i> (X2)	X2.1	0,646	0,235	0,803	Valid dan reliabel
	X2.2	0,608			
	X2.3	0,513			
	X2.4	0,625			
	X2.5	0,571			
	X2.6	0,646			
	X2.7	0,676			
	X2.8	0,671			
	X2.9	0,536			
	X2.10	0,609			
<i>Work Engagement</i> (Y)	Y.1	0,432	0,235	0,744	Valid dan reliabel
	Y.2	0,453			
	Y.3	0,579			
	Y.4	0,560			
	Y.5	0,407			
	Y.6	0,467			
	Y.7	0,446			
	Y.8	0,512			
	Y.9	0,636			
	Y.10	0,556			
	Y.11	0,637			
	Y.12	0,485			
<i>Job Satisfaction</i> (Z)	X.1	0,382	0,235	0,709	Valid dan reliabel
	X.2	0,605			
	X.3	0,497			
	X.4	0,438			
	X.5	0,472			
	X.6	0,563			
	X.7	0,510			
	X.8	0,656			
	X.9	0,551			
	X.10	0,677			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Asumsi Dasar***Uji Normalitas***

Penelitian melakukan uji asumsi dasar dan menunjukkan bukti bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18482124
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.038
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Asumsi Klasik***Uji Multikolineritas***

Penelitian ini melakukan uji multikolineritas dan menunjukkan bukti bahwa hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lebih kecil dari 5, jadi dapat dinyatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.069	6.048		2.491	.015		
	X1	.242	.108	.210	2.244	.028	.942	1.061
	X2	.457	.083	.552	5.496	.000	.818	1.222
	Z	.181	.110	.167	1.642	.105	.798	1.253

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini juga melakukan uji heteroskedastisitas dan menunjukkan bukti bahwa hasil nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.944	3.722		2.403	.019
	WLB	-.041	.051	-.105	-.794	.430
	JD	-.081	.066	-.151	-1.220	.227
	JS	-.049	.068	-.097	-.726	.471

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Process Macro Hayes*, sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *work life balance* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,1460. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) atau $0,1460 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* tidak terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alianto & Anindita (2018), Ganaphati (2016) yang menyatakan *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

OUTCOME VARIABLE:

M

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,1756	,0308	15,6119	2,1626	1,0000	68,0000	,1460
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	47,6634	4,3819	10,8774	,0000	38,9195	56,4074	
X1	-,1866	,1269	-1,4706	,1460	-,4398	,0666	
Standardized coefficients							
	coeff						
X1	-,1756						

Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *job demands* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0006. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) atau $0,0006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,3044 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi *job demands* yang dirasakan oleh anggota Biro Logistik Polda DIY, maka tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) mereka juga cenderung meningkat. Dengan demikian, hipotesis ke dua (H2) yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada anggota Biro Logistik Polda DIY tidak terbukti. Ketika tuntutan kerja melebihi tugas pokok yang seharusnya, individu cenderung merasa dimanfaatkan dan tidak dihargai, sehingga kepuasan kerjanya menurun (Nugraha dkk. 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadi & Hidayah (2024) yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

OUTCOME VARIABLE:

M

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3982	,1586	13,5538	12,8167	1,0000	68,0000	,0006
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	28,6396	3,5518	8,0635	,0000	21,5521	35,7271	
X2	,3044	,0850	3,5800	,0006	,1347	,4740	
Standardized coefficients							
	coeff						
X2	,3982						

Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *work life balance* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0094. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) atau $0,0094 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,3404 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan oleh anggota Biro Logistik Polda DIY, maka tingkat *work engagement* mereka juga akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis ke tiga (H3) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada anggota Biro Logistik Polda DIY terbukti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk. (2019), Saraswati (2024), dan Prieska (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berdampak positif terhadap *work engagement*.

OUTCOME VARIABLE:

Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4549	,2069	15,2263	8,7408	2,0000	67,0000	,0004

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	20,1316	7,1631	2,8104	,0065	5,8339	34,4293
X1	,3404	,1273	2,6739	,0094	,0863	,5945
M	,4352	,1198	3,6338	,0005	,1961	,6742

Standardized coefficients

	coeff
X1	,2955
M	,4016

Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement*

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *job demands* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) atau $0,0000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job demands* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,4880 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke empat (H4) tidak terbukti. Setiap individu dengan *job demands* tinggi anggota Biro Logistik Polda DIY seperti kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasi dalam bekerja tidak menurunkan tingkat *work engagement*. Pegawai pemerintahan menganggap *Job demands* yang tinggi membuat dirasakan dianggap sebagai mereka merasa peran mereka semakin penting, sehingga meningkatkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement* (Zahari & Kaliannan, 2023; Prawira et al. 2022; Guglielmi dkk. 2016).

OUTCOME VARIABLE:

Y

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6437	,4144	11,2430	23,7065	2,0000	67,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	24,3966	4,5244	5,3923	,0000	15,3658	33,4273
X2	,4880	,0844	5,7811	,0000	,3195	,6565
M	,1247	,1104	1,1290	,2629	-,0958	,3452

Standardized coefficients

	coeff
X2	,5892
M	,1151

Gambar 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement*

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Work Engagement*

Hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa variabel *job satisfaction* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,0005. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) atau $0,0005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,4352 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang dirasakan oleh anggota Biro Logistik Polda DIY, maka tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) mereka juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis ke lima (H5) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* terbukti. Semakin tinggi tingkat bahwa *job satisfaction*, bisa diikuti dengan peningkatan keterikatan individu terhadap pekerjaan (Prawira et al. 2022). Hasil ini juga sesuai dengan pernyataan Kurniawan (2019) menyatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira et al. 2022; Kurniawan 2019; Arinda et al. 2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,4549	,2069	15,2263	8,7408	2,0000	67,0000	,0004
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	20,1316	7,1631	2,8104	,0065	5,8339	34,4293	
X1	,3404	,1273	2,6739	,0094	,0863	,5945	
M	,4352	,1198	3,6338	,0005	,1961	,6742	
Standardized coefficients							
	coeff						
X1	,2955						
M	,4016						

Gambar 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Work Engagement*

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Hasil uji hipotesis, diperoleh nilai *BootLLCI* sebesar -0,2489 dan *BootULCI* sebesar 0,0221. Karena rentang interval kepercayaan tersebut mencakup nilai nol, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar -0,0812 menunjukkan bahwa arah pengaruh bersifat negatif. Dengan demikian, *job satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada anggota Biro Logistik Polda DIY. Kesimpulannya, hipotesis ke enam (H6) yang menyatakan bahwa *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* tidak terbukti.

Total effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,2592	,1361	1,9042	,0611	-,0124	,5308	,2250
Direct effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,3404	,1273	2,6739	,0094	,0863	,5945	,2955
Indirect effect(s) of X on Y:						
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
M	-,0812	,0685	-,2489	,0221		
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:						
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
M	-,0705	,0541	-,1936	,0194		

Gambar 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi.

Hasil uji hipotesis, diperoleh nilai *BootLLCI* sebesar -0,0378 dan *BootULCI* sebesar 0,1681. Karena rentang interval kepercayaan tersebut mencakup nilai nol, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,0380 menunjukkan bahwa arah pengaruh bersifat positif, namun tidak cukup kuat untuk membentuk pengaruh mediasi yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis ke tujuh (H7) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* tidak terbukti.

Total effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
,5259	,0776	6,7788	,0000	,3711	,6807	,6350
Direct effect of X on Y						
Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
,4880	,0844	5,7811	,0000	,3195	,6565	,5892
Indirect effect(s) of X on Y:						
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
M ,0380	,0509	-,0378	,1681			
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:						
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI			
M ,0458	,0586	-,0481	,1873			

Gambar 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Job Demands* Terhadap *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Dari hasil penelitian diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,431 atau (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya 0,569 atau (56,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.431	3.256

Sumber: Data primer diolah, 2025

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Biro Logistik Polda DIY, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction*, menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi kepolisian dengan beban kerja tinggi serta tanggung jawab besar, peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tidak selalu berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh batasan yang terlalu tegas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi yang justru mengurangi keterlibatan emosional, rasa memiliki, serta motivasi kerja anggota, sehingga pekerjaan cenderung dipandang sebagai rutinitas tanpa adanya rasa dihargai atau keterikatan yang kuat. Sebaliknya, *job demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi justru dipersepsikan sebagai tantangan yang memotivasi dan menambah makna dalam pekerjaan, terutama apabila didukung oleh dukungan organisasi yang memadai,

lingkungan kerja yang positif, dan kemampuan individu dalam mengelola stres kerja. Selain itu, *work life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, memperlihatkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berperan penting dalam meningkatkan motivasi, semangat, dan keterlibatan anggota dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Pengaruh positif dan signifikan juga ditemukan antara *job demands* terhadap *work engagement*, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat meningkatkan keterikatan kerja apabila didukung oleh kapasitas pribadi dan lingkungan kerja yang suportif. *Job satisfaction* turut berperan penting dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang berarti kepuasan kerja atas penghargaan, hubungan antar rekan, lingkungan kerja, dan beban tugas dapat memperkuat motivasi serta komitmen anggota dalam menjalankan tanggung jawabnya. Namun, *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *work life balance* maupun *job demands* terhadap *work engagement*, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi secara langsung oleh kedua variabel tersebut tanpa melalui jalur kepuasan kerja. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif sebesar 43,1% dalam menjelaskan variasi perubahan pada *work engagement*, sementara 56,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor personal yang tidak diteliti dalam studi ini. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kerja-hidup yang tepat untuk meningkatkan keterlibatan serta loyalitas anggota dalam organisasi kepolisian, serta menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berdampak langsung pada semangat kerja anggota. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada optimalisasi tuntutan pekerjaan dan peningkatan kepuasan kerja perlu diterapkan guna memperkuat motivasi dan keterikatan kerja dalam lingkungan dengan tantangan pekerjaan yang tinggi dan kompleksitas tanggung jawab besar.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian yang harus dipertimbangkan yaitu hanya menggunakan 70 responden dari anggota Biro Logistik Polda DIY dalam penelitian ini. Oleh karena itu, sampel selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar atau lebih banyak lagi. Karena dari hasil penelitian diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,431 atau (43,1%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya 0,569 atau (56,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini maka peneliti selanjutnya disarankan memasukkan variabel tambahan lain yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement*.

REFERENSI

- Agus, A., & - (2022). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*, 10(1), 173–184.
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja. *Jurnal Ilmiah Esa Unggul*, 1(1), 1–18.
- Anifah, J. E. (2022). Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Arinda, Y., Sutarno, & Lamid. (2022). Pengaruh job satisfaction dan challenge demands terhadap work engagement pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Negoro. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 238–246.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement guru. *Insight: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JDR approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
- Bidhumas.diy. (2024). Sejarah singkat awal berdirinya Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta. Retrieved from <https://jogja.polri.go.id/polda/satker/biro-logistik.html>.
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi* (Vol. 15, No. 2).
- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Diah, S., & Syamsul, A. S. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22.
- Fairmandha, M. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support, job demands, dan job satisfaction terhadap work engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930>
- Fuadi, M. I., & Hidayah, N. (2024). Pengaruh job demands, job resources, dan job involvement terhadap job satisfaction. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(2), 37–49. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i2.639>
- Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 125–135.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
-

- Guglielmi, D., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M. G., Bruni, I., & Depolo, M. (2016). Positive aging in demanding workplaces: The gain cycle between job satisfaction and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01224>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 1221–1230.
- Ismail, D., Santoso, A., & Safirin, M. T. (2025). The influence of job demand and job resources on job satisfaction mediated by work-life balance among employees at PT. Daya Tani Sembada (Rice Milling). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 1–8.
- Jacobs, K., Hellman, M., Markowitz, J., Wuest, E., dkk. (2013). Job demands. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 1, 1129–1130. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_898
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh beban, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 304, 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (10th ed.). Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nissinen, T. S., Maksniemi, E. I., Rothmann, S., & Lonka, K. M. (2022). Balancing work life: Job crafting, work engagement, and workaholism in the Finnish public sector. *Frontiers in Psychology*, 13, 817008.
- Nugraha, S., Ade, B., & Anggraeni, A. (2018). Pengaruh job demands dan job resources terhadap job satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(3), 1–16.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>
- Palupi, B. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. *E-Journal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Pramana, I. G. N. A. A., & Putra, M. S. (2022). The effect of work-life balance on work engagement mediated by job satisfaction and life satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(5), 735–748. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2179>
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2022). Peran job satisfaction sebagai variabel intervening dalam hubungan job demand dan job resources terhadap work engagement. *Ekomabis*:

-
- Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(1), 69–82. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>
- Prieska, T. N. E. D. S. (2021). Kontribusi work life balance terhadap work engagement karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10, 266–272.
- Putra, Y. S. M. (2010). Pengaruh faktor job demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(6), 47–68.
- Rahayu, N. M. A., & Partina, A. (2023). Pengaruh job demands, personal resources, dan burnout terhadap work engagement pada PT. Sanwa Antar Nusa Surabaya. *Cakrawangsa Bisnis*, 4(2), 55–64.
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 377–385. <https://doi.org/10.37479/JIMB.V6I1.19521>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory. In *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories*, 1–7.
- Saraswati, A. R. (2024). Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada perawat lansia. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 4(1), 51–56.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Syailendra, B. (2017). Pengaruh job demand, job resource, job satisfaction terhadap work engagement operator SPBU. *Among Makarti*, 3(6), 47–68.
- Truong, T. V. T., Nguyen, H. V., & Phan, M. C. T. (2021). Influences of job demands, job resources, personal resources, and coworkers support on work engagement and creativity. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 10411050.
- Utami, D., & Yuniarti, K. (2010). To be istiqamah: Harmonising work, family, society and leisure (A case study among Muslim women lecturer in Jogjakarta).
- Wiyono. (2020). Pengujian data. Dalam *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2.8* (2nd ed., pp. 147–178). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zahari, N., & Kaliannan, M. (2023). Antecedents of Work Engagement in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *Review of Public Personnel Administration*, 43(3), 557–582. <https://doi.org/10.1177/0734371X221106792>
- Zhu, Y. (2013). *A Review of Job Satisfaction*. *Asian Social Science*, 9(1), 293–295.
-